

女性労働者が働き続けられる職場の条件

－看護師を事例として－

Decent Working Conditions for Women － A Case Study of Women Worker as Nurses －

斎藤 千秋 (Chiaki Saito) 指導：河西 宏祐

(1) 問題意識・研究目的・研究方法

本研究では女性労働者の就業継続の可能性と職場環境について論じる。女性労働者は就業継続が困難であるといわれている。育児・介護休暇など支援策が普及しつつあるが、女性の働き方に大きな変化はみられていない。なぜ職場の支援策は就業継続に結びつかないのか。

本研究の目的は、看護師が働き方を選択した経緯、職場環境や生活背景が働き方に与えた影響、就業継続の見通しを確認すること、その結果から看護師が働き続けられる職場の条件を明らかにすることである。

調査対象者は40歳代看護師7人であり、職業歴や労働実態、家庭への影響、将来の展望などについてインタビュー調査を実施した。結果は子育て経験の有無と雇用形態により4群に分類した。家庭責任と働き方の関連は子育て経験の有無によって、また再就職で非正規雇用が選択される要因は正規雇用と非正規雇用の労働実態の比較により検討した。

(2) 看護師の労働実態

看護師が活用した子育て支援策は、夜勤や残業の免除、労働時間短縮、院内保育所である。病児保育や残業への対応は家族によって補われていた。

正規雇用で働く看護師は、長時間労働、夜勤や残業の多さ、少ない有給休暇取得、固定的な勤務スケジュールで働いており、無欠勤や残業を前提に看護要員が配置されたため看護労働力は不足しがちだった。この労働実態は就業継続の不安を感じさせるものだった。

家族によるサポートが乏しい環境では、就業は結婚や出産により中断された。再就職は労働時間の短さ、労働時間や労働日を選択できる点が重視された。反面、時間給や賞与に勤続は反映されず、低賃金であった。

(3) 共通性と相違性

子育て経験の有無による比較では就業意欲は共通したが、労働時間短縮や休暇取得の要望には相違がみられた。期待する働き方と可能な働き方のギャップは離職理由にもなっていた。

雇用形態により処遇が異なった。正規雇用では仕事経験は賃金に反映したが、非正規雇用では勤続により処遇が改善することは一般的ではなかった。正規雇用では採用条件に夜勤や交替勤務、休日出勤などを要求され、それが再就

職で非正規雇用を選択する要因となっていた。

(4) 希望する働き方と予測される問題

看護師の生活に応じた働き方の選択肢を提供することは離職防止に結びつく。選択肢のひとつに短時間正職員制度があるが、残業削減や有給休暇の完全取得により労働時間を短縮することがより重要である。

看護師が希望した働き方は次の通りである。

- ① 残業削減し、労働時間は週40時間以下とする。
- ② 必要時、いつでも有給休暇を取得できる。
- ③ 経済的に自立可能な処遇を得られる。
- ④ 残業や夜勤を強制されない。

上記の働き方を実現する職場には以下の諸点が求められる。

- ① 残業削減と有給休暇取得促進に取り組む。
- ② 看護師の希望を取り入れた勤務スケジュールの作成とスケジュール調整に必要な看護要員の確保。

職場環境を改善するために看護師を増員することの問題点は、労務人事管理のコストが上昇することである。

短時間正職員制度では既婚女性にしか選択できず、配偶者がいることを前提とした処遇になるのであれば、名称は正職員でも実態は非正規雇用ということになりかねないことに留意するべきである。

(5) 結論

女性労働者は結婚や出産、高齢化や介護により就業の可能性が制限されていた。実際の働き方はその制限の範囲内で選択されていることが確認できた。

正規雇用の職場では子育て中の看護師に対して期間限定で支援策が提供された。しかしそれ以外の看護師にはスケジュールに従った働き方、夜勤や残業をいとわない働き方が期待されていた。看護師の要員配置はその期待に基づいていた。よって欠勤や夜勤免除により看護労働力は不足し、同僚の負担が増加する結果となった。

看護師は雇用形態を変更することによって、労働時間と休暇の柔軟性を実現した。それは正規雇用で勤続した場合に比較すると低処遇であり、低処遇の選択は生計を維持する責任がない場合にのみ可能であった。

看護師は子育て経験や雇用形態に関わらず、生活と仕事のバランスがとれた時間配分を希望していた。とくに正規雇用での有給休暇取得促進、残業や夜勤の免除が求められた。